

## Calificación

BANOBRAS

HR PAC2

## Contactos

### Brianda Torres

Analista  
brianda.torres@hrratings.com

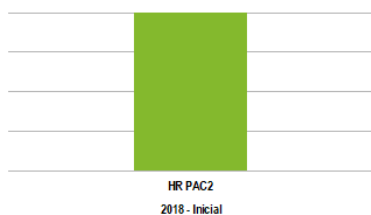
### Claudio Bustamante, CFA

Subdirector Sr. Instituciones Financieras /  
ABS  
claudio.bustamante@hrratings.com

### Fernando Sandoval

Director Ejecutivo de Instituciones  
Financieras / ABS  
fernando.sandoval@hrratings.com

## Evaluación de la Política de Integridad



Fuente: HR Ratings.

## Definición

La calificación determinada por HR Ratings es HR PAC2. La calificación otorgada refiere a que la evaluación de la Política de Integridad de la Organización cuenta con estándares internacionales, cuenta con manuales claros y la cultura de cumplimiento es conocida en la Organización. La Política de Integridad es capaz de adaptarse y es difundida regularmente.

## HR Ratings asignó la calificación HR PAC2 para Banobras en la evaluación de la Política de Integridad.

Este análisis no debe considerarse como una auditoría o evaluación respecto a fallas en la Política de Integridad (ej. actos de corrupción) ocurridos en el pasado o que pudieran ocurrir en el futuro y que impacten a la Institución o involucren a alguno de sus miembros, por ello, la presente evaluación únicamente es un análisis de las políticas, procedimientos, manuales o leyes aplicables a la Política de Integridad, y como esto es comparable con las sanas prácticas a nivel internacional. Para mayor información, consultar la metodología en: <https://www.hrratings.com/docs/metodologia/Metodologia%20de%20Evaluacion%20de%20la%20Politica%20de%20Integridad.pdf>

La asignación de la calificación para Banobras<sup>1</sup> se basa en el análisis de los nueve pilares plasmados en dicha metodología. Cabe resaltar que la calificación presenta una fortaleza considerable principalmente debido a que el Banco es una Entidad Gubernamental, la cual está sujeta a la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción, a la Ley General de Responsabilidades Administrativas y a la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, entre otras, además de ser supervisada por la CNBV<sup>2</sup>, Banco de México, ASF<sup>3</sup> y Secretaría de la Función Pública. Sin embargo, la legislación aún no se permea de manera profunda en todas las áreas del Banco principalmente en niveles operativos, debido a que la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción y la Ley General de Responsabilidades Administrativas se publicaron recientemente, así como la consolidación reciente de mecanismos para revelar actos de corrupción.

Algunos de los aspectos más importantes sobre los que se basa la calificación son:

- Pilar 1. Cultura de Integridad y Cumplimiento de la Organización.** Respecto a este pilar, se observa que a partir de la publicación de la Ley General del Sistema Nacional Anticorrupción y a la Ley General de Responsabilidades Administrativas en 2016, la dirección ha insistido en difundir el conocimiento en toda la Institución. Sin embargo, debido a que la publicación de las Leyes es relativamente reciente, no se presenta una permeabilidad completa en todos los niveles jerárquicos, por lo que se esperaría mayor permeabilidad en los próximos años, a través de una constante promoción de la Cultura de Integridad.
- Pilar 2. Código de Conducta y Otros Manuales.** El Código de Conducta está publicado de forma abierta en la página de internet de Banobras. En este se define corrupción bajo el concepto de conflicto de interés, sin embargo, no se menciona explícitamente el concepto de corrupción, malversación, fraude financiero y pagos facilitadores, aunque esto sí se encuentra en las Políticas y Procedimientos para la Administración de Riesgos Operacionales de Banobras. En cuanto al manual de recursos humanos y al manual de funcionamiento general, estos son considerados adecuados debido a que detallan de manera clara los procesos, organigrama, funciones, además de que presentan revisiones periódicas y consideran en cierta medida el historial de integridad de los candidatos a contratar.
- Pilar 3. Recursos, Autonomía y Vigilancia.** El Órgano Interno de Control cuenta con suficiente autoridad y autonomía en el Banco, debido a que este órgano pertenece a la estructura de la Secretaría de la Función Pública. Asimismo, se cuenta con manuales definidos y un apego a la Ley que brinda fortaleza.
- Pilar 4. Estrategia para la Evaluación de Riesgo.** Existen las Políticas y Procedimientos para la Administración de Riesgos Operacionales donde se detalla el proceso de identificación de riesgos, el cual es considerado adecuado por HR Ratings. Asimismo, se presenta un inventario de riesgos de corrupción, donde se identifican los procesos y subprocesos donde podrá ejecutarse ese riesgo, lo cual es considerado en niveles de fortaleza.
- Pilar 5. Entrenamiento y Capacitación.** En cuanto a la capacitación, esta se realiza de acuerdo con un Plan Bianual establecido, donde en el último plan Bianual 2017-2018, se muestra una participación del 9.5% de cursos relacionados con la Política de Integridad. Las evaluaciones a los colaboradores están sujetas al tipo de curso y no se realizan en la totalidad estos, lo cual es considerado un área de oportunidad.
- Pilar 6. Incentivos y Medidas Disciplinarias.** Este pilar se encuentra cubierto principalmente en la Ley General de Responsabilidades Administrativas, donde se detalla de manera clara el proceso a seguir una vez que se cometa una falta grave. La presencia de esta Ley brinda fortaleza, lo cual es considerado positivo por HR Ratings, sin embargo, un área de oportunidad es la existencia de un manual que defina las sanciones contenidas en la Ley, dado que son los manuales internos los que presentan mayor permeabilidad entre todos los colaboradores.
- Pilar 7. Política de Interacción con Terceros.** Se cuenta con la Ley de Adquisiciones, Arrendamientos y Servicios del Sector Público, la cual detalla de manera clara los procesos a seguir para interactuar con clientes, proveedores o participantes del mercado; el apego de Banobras a esta Ley representa una fortaleza. Adicionalmente, y de manera positiva, Banobras cuenta con sus propios manuales, los POBALINES y POBALIC que muestran de manera aún más detallada y específica el proceso a seguir, lo cual es considerado positivo por HR Ratings.
- Pilar 8. Estrategias y Procesos de Detección.** Banobras cuenta con cinco mecanismos de denuncia, a través de internet, intranet, vía presencial, teléfono y correo electrónico, de los cuales cuatro de estos pueden ser anónimos. Se observa que la mayor parte de la organización conoce estos mecanismos, lo cual es considerado adecuado por HR Ratings.
- Pilar 9. Mejoras y Monitoreo de la Política de Integridad.** Respecto a este punto, se observa que existe flexibilidad para realizar cambios en manuales, y se delimitan los responsables para realizar cambios, además de ser la legislación mexicana conocida por los miembros que participan en la incorporación de estos cambios, sin embargo, el apego de estos manuales a estándares internacionales no se observa significativamente.

<sup>1</sup> Banco Nacional de Obras y Servicios Públicos, S.N.C. (La Institución, Banobras y/o el Banco).

<sup>2</sup> Comisión Nacional Bancaria y de Valores.

<sup>3</sup> Auditoría Superior de la Federación.

## HR Ratings Contactos Dirección

### Presidencia del Consejo de Administración y Dirección General

#### Presidente del Consejo de Administración

Alberto I. Ramos +52 55 1500 3130  
alberto.ramos@hrratings.com

#### Vicepresidente del Consejo de Administración

Aníbal Habeica +52 55 1500 3130  
anibal.habeica@hrratings.com

#### Director General

Fernando Montes de Oca +52 55 1500 3130  
fernando.montesdeoca@hrratings.com

### Análisis

#### Dirección General de Análisis

Felix Boni +52 55 1500 3133  
felix.boni@hrratings.com

#### Dirección General Adjunta de Análisis

Pedro Latapí +52 55 8647 3845  
pedro.latapi@hrratings.com

#### Finanzas Públicas / Infraestructura

Ricardo Gallegos +52 55 1500 3139  
ricardo.gallegos@hrratings.com

Roberto Ballinez +52 55 1500 3143  
roberto.ballinez@hrratings.com

#### Instituciones Financieras / ABS

Fernando Sandoval +52 55 1253 6546  
fernando.sandoval@hrratings.com

#### Deuda Corporativa / ABS

José Luis Cano +52 55 1500 0763  
joseluis.cano@hrratings.com

#### Metodologías

Alfonso Sales +52 55 1500 3140  
alfonso.sales@hrratings.com

### Regulación

#### Dirección General de Riesgo

Rogelio Argüelles +52 181 8187 9309  
rogelio.arguelles@hrratings.com

#### Dirección General de Cumplimiento

Rafael Colado +52 55 1500 3817  
rafael.colado@hrratings.com

### Negocios

#### Dirección de Desarrollo de Negocios

Francisco Valle +52 55 1500 3134  
francisco.valle@hrratings.com



México: Avenida Prolongación Paseo de la Reforma #1015 torre A, piso 3, Col. Santa Fe, México, D.F., CP 01210, Tel 52 (55) 1500 3130.  
Estados Unidos: One World Trade Center, Suite 8500, New York, New York, ZIP Code 10007, Tel +1 (212) 220 5735.

La calificación otorgada por HR Ratings de México, S.A. de C.V. a esa entidad, emisora y/o emisión está sustentada en el análisis practicado en escenarios base y de estrés, de conformidad con la(s) siguiente(s) metodología(s) establecida(s) por la propia institución calificadora:

**Metodología de Prácticas Anticorrupción, agosto 2018**

Para mayor información con respecto a esta(s) metodología(s), favor de consultar [www.hrratings.com/es/metodologia.aspx](http://www.hrratings.com/es/metodologia.aspx)

**Información complementaria en cumplimiento con la fracción V, inciso A), del Anexo 1 de las Disposiciones de carácter general aplicables a las instituciones calificadoras de valores.**

Calificación anterior	Inicial
Fecha de última acción de calificación	Inicial
Periodo que abarca la información financiera utilizada por HR Ratings para el otorgamiento de la presente calificación.	1T15 – 3T18
Relación de fuentes de información utilizadas, incluyendo las proporcionadas por terceras personas	Normatividad vigente, Manuales, Programas, Código de Conducta, Información financiera trimestral interna y anual dictaminada por KMPG Cárdenas Dosal, S.C. proporcionada por el Banco.
Calificaciones otorgadas por otras instituciones calificadoras que fueron utilizadas por HR Ratings (en su caso).	N/A
HR Ratings consideró al otorgar la calificación o darle seguimiento, la existencia de mecanismos para alinear los incentivos entre el originador, administrador y garante y los posibles adquirentes de dichos Valores. (en su caso)	N/A

HR Ratings de México, S.A. de C.V. (HR Ratings), es una institución calificadora de valores autorizada por la Comisión Nacional Bancaria y de Valores (CNBV), registrada ante la Securities and Exchange Commission (SEC) como una Nationally Recognized Statistical Rating Organization (NRSRO) para los activos de finanzas públicas, corporativos e instituciones financieras, según lo descrito en la cláusula (v) de la Sección 3(a)(62)(A) de la U.S. Securities Exchange Act of 1934 y certificada como una Credit Rating Agency (CRA) por la European Securities and Markets Authority (ESMA).

La calificación antes señalada fue solicitada por la entidad o emisor, o en su nombre, y por lo tanto, HR Ratings ha recibido los honorarios correspondientes por la prestación de sus servicios de calificación. En nuestra página de internet [www.hrratings.com](http://www.hrratings.com) se puede consultar la siguiente información: (i) El procedimiento interno para el seguimiento a nuestras calificaciones y la periodicidad de las revisiones; (ii) los criterios de esta institución calificadora para el retiro o suspensión del mantenimiento de una calificación, y (iii) la estructura y proceso de votación de nuestro Comité de Análisis.

Las calificaciones y/u opiniones de HR Ratings de México S.A. de C.V. (HR Ratings) son opiniones con respecto a la calidad crediticia y/o a la capacidad de administración de activos, o relativas al desempeño de las labores encaminadas al cumplimiento del objeto social, por parte de sociedades emisoras y demás entidades o sectores, y se basan exclusivamente en las características de la entidad, emisión y/u operación, con independencia de cualquier actividad de negocio entre HR Ratings y la entidad o emisora. Las calificaciones y/u opiniones otorgadas se emiten en nombre de HR Ratings y no de su personal directivo o técnico y no constituyen recomendaciones para comprar, vender o mantener algún instrumento, ni para llevar a cabo algún tipo de negocio, inversión u operación, y pueden estar sujetas a actualizaciones en cualquier momento, de conformidad con las metodologías de calificación de HR Ratings, en términos de lo dispuesto en el artículo 7, fracción II y/o III, según corresponda, de las "Disposiciones de carácter general aplicables a las emisoras de valores y a otros participantes del mercado de valores".

HR Ratings basa sus calificaciones y/u opiniones en información obtenida de fuentes que son consideradas como precisas y confiables, sin embargo, no valida, garantiza, ni certifica la precisión, exactitud o totalidad de cualquier información y no es responsable de cualquier error u omisión o por los resultados obtenidos por el uso de esa información. La mayoría de las emisoras de instrumentos de deuda calificadas por HR Ratings han pagado una cuota de calificación crediticia basada en el monto y tipo de emisión. La bondad del instrumento o solvencia de la emisora y, en su caso, la opinión sobre la capacidad de una entidad con respecto a la administración de activos y desempeño de su objeto social podrán verse modificadas, lo cual afectará, en su caso, al alza o a la baja la calificación, sin que ello implique responsabilidad alguna a cargo de HR Ratings. HR Ratings emite sus calificaciones y/u opiniones de manera ética y con apego a las sanas prácticas de mercado y a la normativa aplicable que se encuentra contenida en la página de la propia calificadora [www.hrratings.com](http://www.hrratings.com), donde se pueden consultar documentos como el Código de Conducta, las metodologías o criterios de calificación y las calificaciones vigentes.

Las calificaciones y/u opiniones que emite HR Ratings consideran un análisis de la calidad crediticia relativa de una entidad, emisora y/o emisión, por lo que no necesariamente reflejan una probabilidad estadística de incumplimiento de pago, entendiéndose como tal, la imposibilidad o falta de voluntad de una entidad o emisora para cumplir con sus obligaciones contractuales de pago, con lo cual los acreedores y/o tenedores se ven forzados a tomar medidas para recuperar su inversión, incluso, a reestructurar la deuda debido a una situación de estrés enfrentada por el deudor. No obstante lo anterior, para darle mayor validez a nuestras opiniones de calidad crediticia, nuestra metodología considera escenarios de estrés como complemento del análisis elaborado sobre un escenario base. Los honorarios que HR Ratings recibe por parte de los emisores generalmente varían desde US\$1,000 a US\$1,000,000 (o el equivalente en otra moneda) por emisión. En algunos casos, HR Ratings calificará todas o algunas de las emisiones de un emisor en particular por una cuota anual. Se estima que las cuotas anuales varíen entre US\$5,000 y US\$2,000,000 (o el equivalente en otra moneda).